

**Flessibilità e accomodamento ragionevole.**

Saluto e ringrazio tutti voi, Presidenti provinciali, Autorità, ospiti presenti in sala. Saluto gli Organi centrali della ANMIC e il tavolo della presidenza e un saluto particolare al Vicepresidente nazionale Cav. Alberto Mutti con il quale ho condiviso lavoro, speranze e delusioni all'interno del Gruppo 5 di lavoro dell'Osservatorio nazionale sulla disabilità.

Desidero manifestarvi, innanzitutto, la mia soddisfazione e, perché no, il piacere di rivedervi ancora una volta tutti insieme, a due mesi dalla significativa celebrazione dei 60 anni della nostra storia associativa, per discutere di un tema importante come il lavoro dei disabili e per i disabili che è stato ed è un punto centrale della politica della ANMIC, a partire dalle battaglie per la prima legge di settore, la 1539/61.

Ma la mia soddisfazione è ancora più grande se penso che l'iniziativa di oggi costituisce solo un segmento di un percorso iniziato nel luglio del 2014 e che la nostra Associazione sta portando avanti per rafforzare quella centralità che da

sempre ha avuto nella costruzione delle politiche sulla disabilità e in generale nella costruzione del sistema di welfare del nostro Paese.

Vedete, io sono fermamente convinto che una Organizzazione che non sviluppi momenti di elaborazione culturale e che si limiti a guardare solo al suo interno sia una Organizzazione che non ha futuro perché è incapace di dare riscontro al nuovo che emerge e noi abbiamo il dovere di evitare questo pericolo.

E, quindi, certo di interpretare il pensiero di tutti voi, voglio affermare con orgoglio che noi siamo stati e vogliamo rimanere pietra angolare nel mondo della disabilità; che abbiamo una storia, una cultura e una formazione che si richiama ai valori della persona, alla tutela della sua dignità, all'uguaglianza sostanziale, alla tutela dei deboli.

Siamo portatori di valori dell'uomo e contrapponiamo ad una cultura individualistica e materialistica la cultura della solidarietà.

In questa ottica per l'ANMIC il lavoro costituisce lo strumento imprescindibile per favorire lo sviluppo della pari dignità delle persone disabili così come lo strumento per il loro concorso, senza distinzione di condizioni sociali e personali, al progresso morale e materiale della società.

In tal senso, i principi espressi dagli articoli 3, 4, 32 e 38 della Costituzione, che costituiscono il cardine del nostro Ordinamento, i principi fondamentali del nostro assetto costituzionale, sono i principi che da sempre l'ANMIC ha fatto

propri nel corso del suo lungo cammino verso una società più giusta ed inclusiva.

oooooooooooo

Gli anni a cavallo tra il primo e il secondo decennio di questo terzo millennio sono stati anni difficili e i problemi non sono ancora del tutto risolti: sono stati gli anni della grande recessione, della crisi del debito sovrano, della scoperta del ruolo catastrofico di una finanza senza regole e del suo predominio sull'economia reale e sulla politica; sono stati gli anni in cui abbiamo sentito che l'Italia ha bisogno sempre di più di una svolta morale, convinta, persuasiva, fatta di tenacia e senza moralismi o radicalismi.

In questi anni abbiamo subito la dolorosa ed ingiusta riforma "Fornero" ma abbiamo visto aprirsi la strada di una riforma strutturale del mercato del lavoro.

Il sistema introdotto di recente dal decreto legislativo di delega al Governo n. 183/2014 (c.d. jobs act) e nei decreti attuativi, in particolare il n. 81/2015, il n. 149/2015 e 151/2015, è incentrato su tre principi che la politica ha voluto esprimere in lingua inglese, quale segno dell'apertura del nostro Paese alle realtà economiche europee ed internazionali: employability, flexibility e security.

Occupabilità, flessibilità e sicurezza oggi costituiscono i cardini su cui il Governo ha ritenuto di innestare una prospettiva di crescita economica fondata innanzitutto sulla flessibilità in modo da avvantaggiare le aziende di ogni possibilità per svilupparsi nella prospettiva dell'aumento dei posti di lavoro, combinando la crescita con le garanzie di sicurezza e la tutela dei diritti dei lavoratori.

Gli incentivi economici alle imprese per nuove assunzioni, la disciplina dei contratti a tutele crescenti, la flessibilità nella gestione del rapporto di lavoro, la tutela in caso di perdita dell'occupazione, costituiscono i corollari di un nuovo assetto economico che, scardinando il sistema della tutela delle posizioni acquisite, ha inteso porre le basi per una diversa impostazione dei rapporti tra mondo del lavoro, mondo dell'impresa e sistema istituzionale pubblico.

Un sistema questo che ha tentato di coniugare i principi dell'economia classica con quelli del sostegno dell'intervento correttivo dello Stato.

Una sorta di rilettura delle regole del libero mercato espresse da Adam Smith nella sua opera più conosciuta "Ricerca sulla natura e le cause della ricchezza delle nazioni" e di quelle sulla necessità dell'intervento dello Stato nell'economia per correggerne i fattori in funzione della stabilità dell'occupazione e della crescita, come propugnato dall'economista di

Cambridge Keynes nel suo testo più conosciuto “Teoria generale dell’occupazione, dell’interesse e della moneta”, che ha influenzato ed influenza in modo pervasivo le moderne democrazie occidentali.

In questa ottica l’impresa deve poter contare sulla libertà di regolare l’occupazione in funzione della produzione e del mercato; lo Stato deve intervenire a sostegno dell’occupazione attraverso l’incentivo economico e la predisposizione di misure di protezione sociale per i periodi di perdita dell’occupazione.

oooooooooooo

Invero, le scelte di politica economica operate dal Governo in carica non costituiscono oggetto di sindacato di questa relazione: la libertà delle scelte politiche non è di per sé sindacabile in punto di diritto se non sotto il profilo della compatibilità costituzionale.

Conseguentemente ciò che si intende sottoporre alle riflessioni di questa Assise è la verifica della conformità della disciplina complessiva del “jobs act” con il sistema di protezione che la Costituzione e la Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità prevedono a favore dei disabili ai fini del loro inserimento nel mercato del lavoro, della produzione e della loro partecipazione al progresso della società civile e, specificatamente, delle comunità territoriali in cui vivono.

L'interrogativo base che quindi dobbiamo porci è se il nuovo assetto normativo sia più o meno garantistico ed inclusivo rispetto al sistema precedente.

A tal fine dobbiamo partire da un concetto: il nostro Ordinamento si fonda sui principi costituzionali della funzione sociale della proprietà e dell'impresa che si traducono nella necessità di coniugare il profitto economico con la tutela degli interessi delle persone e delle loro famiglie, ed è questa la chiave di valutazione del nuovo sistema.

oooooooooooo

Partiamo dai concetti di occupabilità e flessibilità e prioritariamente dai concetti di **occupabilità e flessibilità in entrata**.

Mi fermerò rapidamente su sette aspetti: sistema accertamento bio-psico-sociale della capacità lavorativa del disabile, sostegno economico per l'occupazione, rigidità degli strumenti contrattuali, chiamata nominativa, sostegno alla disabilità grave, scoperture e tutela reale in entrata.

Le disposizioni di legge di recente introdotte, prevedono ai fini dell'assunzione del disabile il passaggio da un sistema di valutazione tabellare ad un sistema di valutazione bio-psico-sociale (art. 1 lettera c) dlgs n151/2015).

La scelta sembrerebbe aprire le porte ad una rivoluzione copernicana nel sistema di avviamento al lavoro: il soggetto disabile ai fini dell'occupazione avrebbe una valutazione complessiva che tenga conto della sua situazione non

solo relativa alla condizione di salute, ma che tiene conto dell'ambiente, della famiglia, della condizione culturale.

Ora, se il riferimento valutativo riguarda l'applicazione del sistema ICF va detto che, allo stato, nel nostro Ordinamento non esiste una traduzione normativa dei principi fissati dall'OMS, per cui la norma avrebbe solo il significato di una enunciazione di principio e una natura meramente programmatica.

Un secondo rilievo riguarda l'introduzione di una forte discrezionalità nella valutazione degli elementi presupposti all'avviamento al lavoro, con possibili ricadute in termini di discriminazione all'interno della categoria dei soggetti disabili.

Invero, se l'avviamento al lavoro è connesso alla utilizzazione delle residue capacità lavorative del soggetto e della loro natura, non c'è criterio che possa sostituire quello tabellare, rivisitato e aggiornato, che è il solo strumento attraverso il quale è possibile valutare l'incidenza delle patologie sulla capacità e sui limiti di utilizzabilità della prestazione lavorativa del soggetto.

E' chiaro che laddove sussistano situazioni particolari che rendono necessario una valutazione complessiva della posizione del disabile, ogni criterio, purchè oggettivo è utile ad individuare una posizione lavorativa adeguata che coniughi la tutela della persona con il diritto del datore di lavoro a ricevere una prestazione utile.

Un ruolo decisivo per una corretta individuazione del posto di lavoro giusto per il disabile potrebbe derivare dal corretto funzionamento degli accordi territoriali tra sindacati dei lavoratori e dei datori di lavoro e associazioni di categoria in materia di inserimento lavorativo.

Ma la bozza delle linee guida in circolazione presenta numerosi aspetti non condivisibili, primo tra tutti l'esclusione se non la marginalizzazione del ruolo delle Associazioni di categoria, cui viene riservato un compito secondario in violazione della legge citata.

In continuità con un indirizzo di politica economica che caratterizza le moderne democrazie occidentali, lo Stato è intervenuto a correggere il principio della libertà del mercato nella domanda ed offerta di lavoro attraverso la previsione di misure di incentivazione economica a sostegno dell'occupazione delle fasce deboli della popolazione e soprattutto dei disabili.

L'effetto delle misure introdotte con la legge di stabilità n. 190/2014 è stato però quello di determinare una crescita occupazionale fino al 31/12/2015 (data di scadenza delle misure di sostegno) e una decrescita nei primi mesi del 2016.

Allo stesso modo il sostegno economico per favorire l'occupazione dei disabili potrà durare il tempo dell'incentivo ma poi ritorneremo ad un calo occupazionale.

Di qui una prima conclusione: o il sostegno economico alle imprese deve essere concepito in modo duraturo o si deve prendere atto che il sistema produttivo in Italia è ancora vincolato all'assistenzialismo pubblico e che il nostro sistema economico è malato e non ha capacità di autosviluppo perché scarsamente innovativo e privo di competitività e di conseguenza attuare politiche che favoriscono la ricerca, l'innovazione, il calo dei costi di produzione e il calo della pressione fiscale, attraverso la correzione dei fattori che concorrono a determinarli.

Il terzo aspetto su cui soffermarsi è il principio, contenuto nel decreto delegato n. 81/2015, secondo cui "il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro".

Si tratta di un principio già enunciato nel decreto legislativo n. 368/2000, forte nel suo contenuto, apparentemente proiettato a garantire la stabilità e durata del rapporto di lavoro.

Ma, chiediamoci, il contratto a tempo pieno ed indeterminato costituisce lo strumento ottimale per ricevere e disciplinare la prestazione lavorativa del disabile? E l'alternativa può essere costituita dal solo contratto di lavoro a tempo parziale?

E' noto che la disabilità è una categoria composita: le disabilità sono tante, quantitativamente e qualitativamente diverse tra loro.

Di conseguenza l'utilizzazione delle residue capacità lavorative dei soggetti disabili richiede una flessibilità e variabilità degli strumenti contrattuali che ne disciplinano i rapporti di lavoro. Allora sarebbe stato utile la introduzione di una tipologia di contratto atipico e flessibile con contenuti da lasciare alla determinazione degli accordi tra sindacati e datori di lavoro con l'introduzione di talune norme inderogabili, sancite a pena di nullità, a tutela del lavoratore disabile e della sua persona e della utilizzabilità effettiva di prestazioni lavorative utili al ciclo produttivo del datore di lavoro.

C'è un punto fermo che dobbiamo tenere presente: esistono disabilità che consentono l'inserimento utile nel mondo del lavoro e disabilità che necessitano di sostegno e dove il lavoro è lo strumento per completare lo sviluppo della personalità evitando l'isolamento e favorendo una vita di relazioni che fuoriesca dall'ambito strettamente familiare.

E veniamo ad altri due aspetti estremamente negativi collegati al concetto di flessibilità in entrata.

Innanzitutto l'introduzione del criterio unico della chiamata nominativa dei disabili.

Fermo l'obbligo di assumere disabili attraverso il collocamento obbligatorio e secondo le percentuali fissate dal legislatore in relazione alle dimensioni

dell'azienda, il datore di lavoro sarà libero nella scelta delle persone con disabilità da inserire in organico.

Lungi dal demonizzare il mondo delle imprese, anzi nell'intento di riaffermarne il ruolo essenziale ed insostituibile nella crescita e nello sviluppo delle comunità organizzate e nel sottolineare lo sviluppo di attività economiche di utilità sociale che hanno determinato il passaggio da iniziative filantropiche ad un sistema economico dove è fortemente radicata la cultura dell'impresa con finalità sociali, certo non può negarsi che la chiamata nominativa dei lavoratori disabili da assumere contenga elementi di "selezione naturale" inaccettabili in un sistema democratico come il nostro fondato sul lavoro, sulla tutela della dignità delle persone, sul principio che è obbligo dello Stato rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che impediscono l'uguaglianza delle stesse, principi questi enunciati dalla norma più bella, dall'architrave su cui si fonda il nostro sistema ordinamentale che è l'art. 3 della Costituzione.

Noi riteniamo che la chiamata nominativa costituisca un istituto con contenuti profondamente discriminatori: è discriminatorio perché affida al datore di lavoro la scelta del soggetto disabile da assumere, prescindendo da elementi come il diverso grado di disabilità, il carico familiare, il reddito familiare, l'anzianità di iscrizione nelle liste di collocamento, la natura e la durata della disoccupazione; è discriminatorio perché favorisce l'assunzione non su base

oggettiva e perché favorisce l'occupazione delle persone con disabilità minori rispetto ai portatori di disabilità più grave, ugualmente capaci di produrre lavoro e reddito.

Ed è certamente sorprendente - non so se frutto di ingenuità o malafede - la modifica dell'art. 13 della legge n. 68/99, relativa alle agevolazioni specifiche alle imprese.

Sono state previste, per la durata di 36 mesi, agevolazioni pari al 35% dell'imponibile previdenziale per l'assunzione di disabili con residua capacità lavorativa tra il 69 e il 79%, del 70% allorchè la riduzione della capacità lavorativa sia pari almeno all'80" e il 70% per l'assunzione di disabili psichici con percentuale superiore al 45% e per una durata di 60 mesi.

Ora pensare che tale incentivo, temporaneo, minimale, possa capovolgere il sistema e spingere ad assumere i disabili più gravi per creare un contrappeso alla scelta nominativa affidata al datore di lavoro, è fatto che si commenta da solo, soprattutto se si possiedono i rudimenti dell'impostazione capitalistica del mercato e delle leggi sulla concorrenza.

Sempre in ordine all'occupabilità e flessibilità in entrata, le nuove disposizioni hanno bloccato il meccanismo della "copertura delle scoperture" e quindi di nuove assunzioni dei lavoratori disabili in adempimento dell'obbligo di legge del rispetto dell'assunzione obbligatoria.

Gli articoli 2 e 3 del dlgs n. 151/2016, nel momento in cui estendono ai soggetti, titolari di assegno di inabilità contributiva di cui alla legge n. 222/84 e ai soggetti che benchè disabili in misura superiore al 60% o se psichici superiore al 45% non siano stati assunti attraverso il collocamento obbligatorio, la normativa sul collocamento mirato, creano nuove categorie di lavoratori rientranti nel computo del numero da considerare ai fini del rispetto della quota d'obbligo, di modo che le attuali scoperture finiscono con l'essere pressocchè assorbite per effetto di un artificio formale che vanifica nuove effettive assunzioni.

Avremmo preferito che le nuove categorie beneficiassero del sistema di tutele previste per i lavoratori disabili ma fossero escluse dal computo in modo da garantire maggiore occupazione.

Un altro duro colpo all'incremento dell'occupazione dei disabili nonostante l'enunciazione enfatica del principio dell'incremento e rafforzamento dei posti di lavoro per gli stessi riguarda una stortura che ci portiamo dietro da anni e che il legislatore si è guardato bene dal correggere e riguarda le conseguenze connesse al rifiuto di assumere i soggetti disabili avviati al lavoro dal collocamento.

Secondo un orientamento costante della Corte costituzionale e della Corte di Cassazione, " per gli invalidi civili e assimilati, il rapporto di lavoro ha il suo

titolo costitutivo non già nell'atto di avviamento dell'autorità amministrativa ma nell'atto negoziale in cui si concreta l'assunzione, la quale, pur essendo vincolata all'esterno dall'obbligo a contrarre, è compiuta nell'ambito dell'autonomia privata mediante un atto di volontà delle parti, cioè mediante contratto... . La stessa legge non contiene alcuna prescrizione particolare e specifica in ordine al contenuto del rapporto. Occorre, peraltro, salvaguardare l'autonomia delle parti e l'iniziativa dell'imprenditore, sia pure nei limiti fissati dall'art. 41 della Costituzione..." ( Corte cost. n. 255/89 e Corte cost. n. 622/87). In sostanza, di fronte alla mancata assunzione obbligatoria, il datore di lavoro paga una sanzione amministrativa e può trovarsi, eventualmente e pressochè raramente, di fronte alla possibilità di una azione di danno ex artt. 1226 e 1227 del codice civile.

Quest'ultima difficilmente esperibile laddove si consideri la debole posizione dell'invalide civile in cerca di lavoro che, normalmente, non ha la disponibilità economica per poter avviare un giudizio e quasi sempre versa in una situazione di debolezza psicologica che lo porta alla accettazione della propria condizione e a rassegnarsi al proprio destino.

Allora, proprio facendo riferimento a quell'art. 41 della Costituzione come ha fatto il Giudice delle leggi nell'orientamento richiamato, una lettura costituzionalmente orientata del sistema di collocamento mirato in relazione

alla funzione sociale e di interesse generale della proprietà e dei mezzi di produzione avrebbe dovuto portare il legislatore ad intervenire. Sono passati oltre trenta anni da quelle pronunce e la cultura dei diritti nel nostro Paese è profondamente cambiata.

Almeno laddove la mancata assunzione risulti palesemente discriminatoria sarebbe stato necessario introdurre una tutela reale con obbligo coattivo di assunzione, creando così una tipologia di tutela oggi applicabile ai licenziamenti discriminatori per i quali il legislatore ha previsto la reintegrazione nel posto di lavoro.

Mancata costituzione discriminatoria del rapporto di lavoro e licenziamenti discriminatori costituiscono fattispecie speculari che necessitano di un analogo trattamento in termine di tutela, sia sotto il profilo logico che di uguaglianza.

oooooooooooo

E veniamo alla flessibilità nella gestione del rapporto di lavoro.

Il legislatore è intervenuto sull'art. 2013 del codice civile, introducendo elementi significativi di flessibilità, assolutamente non compatibili con lo status di lavoratore disabile.

La vecchia norma, che risaliva allo Statuto dei lavoratori del 1970, prevedeva la possibilità per il datore di lavoro di modificare unilateralmente le mansioni del

lavoratore, anche disabile, a condizione che le nuove fossero “equivalenti” alle ultime svolte.

L’attuale innovazione, invece, facoltizza il datore di lavoro a mutare unilateralmente le mansioni svolte salvo il rispetto del “livello di inquadramento contrattuale e della categoria legale di appartenenza” ( dirigente, quadro, impiegato, operaio art. 2095 c.c.).

Ora, se per un lavoratore ordinario il cambio di mansioni con altre di specie diversa da quelle svolte determina seri problemi di adattamento e di formazione, soprattutto se i nuovi compiti determinano l’uso di tecnologie innovative e processi lavorativi complessi, la situazione diventa critica per il lavoratore disabile.

A tal proposito non può non cogliersi una contraddizione nelle leggi del jobs act: se il principio del collocamento mirato è quello di inserire i disabili nel mercato del lavoro sulla base delle loro specifiche capacità, competenze e professionalità acquisite, l’attribuzione al datore di lavoro della piena libertà di modulare la struttura organizzativa dell’impresa e l’attribuzione dell’unilaterale potere di modifica dei compiti riduce in modo assoluto la tutela occupazionale del disabile stesso che spesso potrà essere vittima di un demansionamento legittimo secondo la riscrittura dell’articolo 2103 c.c..

Laddove i mutamenti organizzativi dovessero variare più volte nel corso di cicli produttivi ravvicinati, si porrebbe altresì un problema di compatibilità della gestione del rapporto di lavoro dei disabili con lo stato di salute degli stessi.

Una soluzione sarebbe possibile utilizzando in modo adeguato lo strumento dell'accomodamento ragionevole, ma come si dirà in seguito la portata di tale istituto è stata ridimensionata dal legislatore che si è mosso unicamente secondo una logica di mercato e non anche di piena tutela del lavoratore disabile.

Nella materia un ruolo decisivo potrebbe essere altresì assunto dal c.d. "responsabile dell'inserimento lavorativo" previsto in ogni unità produttiva dall'art. 1 lettera e) del dlgs richiamato.

Ma ciò a patto che venga dotato di poteri effettivi in ordine alle decisioni organizzative e ai passaggi di posizione. Laddove dovesse venir fuori, come pare emerga dall'Osservatorio, una figura che opera a richiesta dei lavoratori disabili e senza alcun potere di intervento, saremo di fronte a un istituto inutile e privo di efficacia.

oooooooooooo

L'ultimo aspetto da esaminare, relativo alla flessibilità introdotta dal jobs act, è la flessibilità in uscita.

Il legislatore con l'introduzione del contratto a tutele crescenti ha rotto l'equazione licenziamento illegittimo = ricostituzione del rapporto di lavoro.

Per gli assunti a partire dal 7 marzo 2015 il rimedio generale per il caso di illegittimità del licenziamento è ora di regola l'indennizzo economico.

La reintegrazione costituisce una eccezione limitata ai licenziamenti orali, discriminatori, nulli e ad una specifica fattispecie di licenziamento disciplinare che è quella caratterizzata dalla insussistenza del fatto materiale, direttamente dimostrata in giudizio. Si può discutere se la tutela della reintegrazione nel posto di lavoro garantita per 45 anni dall'articolo 18 dello statuto dei lavoratori, costituisca la soluzione più adeguata per tutelare il lavoratore o se un sistema di sicurezza sociale che lo salvaguarda in caso di perdita del lavoro, sia lo strumento più idoneo a garantire la libertà di impresa e di mercato in uno alla tutela sociale del lavoratore perdente posto.

Un dato però è certo: per il lavoratore disabile il pregiudizio del licenziamento è fatto irrimediabile.

Il disabile che perde lavoro resta fuori per sempre dal mercato e dopo aver beneficiato della prestazione di disoccupazione può solo attingere dalle povere provvidenze assistenziali, ma ha perso per sempre la possibilità di concorrere con la sua prestazione alla crescita personale, familiare e della comunità in cui opera.

Sarebbe stato necessario pensare ad una tutela differenziata escludendo i disabili dal sistema dei contratti a tutele crescenti, rendendo legittima la perdita del posto di lavoro solo in caso di ricorrenza della giusta causa o delle giustificato motivo e non in presenza di un licenziamento illegittimo.

oooooooooooooooo

E veniamo all'ultimo punto della relazione, cioè all'esame dell'istituto dell'accomodamento ragionevole.

Come è noto la Corte di Giustizia europea (causa.c-312/11) ha condannato l'Italia per non aver correttamente e completamente recepito l'articolo 5 della Direttiva CE n. 2000/78 che aveva imposto agli Stati membri di introdurre l'obbligo per i datori di lavoro, pubblici e privati, di adottare "soluzioni ragionevoli" nell'ambiente di lavoro per le persone con disabilità.

In proposito, la Corte europea aveva rilevato che non era sufficiente a tal fine che l'Italia avesse disposto misure pubbliche di incentivo e di sostegno per rafforzare una politica inclusiva, ma che fosse compito dello Stato imporre a tutti i datori di lavoro l'obbligo di adottare provvedimenti efficaci e pratici, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, a favore di tutti i disabili, che riguardassero i diversi aspetti dell'occupazione e delle condizioni di lavoro e

che consentissero a tali persone di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione.

In conseguenza, il nostro Paese, con la legge n. 98/2013, adeguandosi alla condanna, ha introdotto l'obbligo per tutti i datori di lavoro di adottare accomodamenti ragionevoli nell'ambiente di lavoro per garantire una parità di condizioni con gli altri, con il solo limite della sproporzione dell'onere finanziario da assumere.

Un tale principio, generico nella sua formulazione, non è stato comunque compreso a pieno nella sua forza innovativa e si è cercato di sminuirne al portata, rispetto a quanto emerso in ambito comunitario.

Invero, la Corte di Giustizia Europea in materia di adozione di soluzioni o accomodamenti ragionevoli, nella decisione della causa HK Danmarc ha chiarito che l'ambito di applicazione dell'articolo 5 della Direttiva CE riguarda non solo l'accessibilità fisica dei luoghi di lavoro, ma la compatibilità dell'ambiente lavorativo con il funzionamento della persona, comprendendo anche l'organizzazione e l'orario di lavoro.

Sulla scia di tale interpretazione si è posta la Giurisprudenza italiana più avveduta.

Il Tribunale di Pisa – Sez. lavoro, per esempio, investito di un giudizio sulla legittimità di un licenziamento di un lavoratore disabile fondato sulla

sopravvenuta superfluità per l'organizzazione imprenditoriale della sua prestazione, ha ritenuto che il provvedimento espulsivo dal mondo del lavoro dovesse essere considerato legittimo solo se adottato a seguito della verifica dell'infruttuosità o dell'impraticabilità di modifiche delle attrezzature aziendali, dei turni o della distribuzione delle mansioni.

In sostanza il messaggio che arriva dalla Comunità Europea e dai Tribunali e che la nostra Costituzione ha anticipato di sessanta anni è quello della necessità del coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione dell'impresa in relazione alla sua funzione sociale.

Conseguentemente l'istituto, correttamente interpretato, finisce con l'incidere profondamente sugli articoli 2086 cc (Direzione e Gerarchia dell'Impresa) e 2087 cc (Tutela delle condizioni di lavoro) nel senso che il datore di lavoro non è più l'arbitro dell'organizzazione dell'impresa secondo il principio giurisprudenziale finora dominante della intangibilità dell'organizzazione aziendale.

Il datore di lavoro non è più semplicemente il soggetto chiamato ad una cooperazione nell'adempimento della prestazione lavorativa, secondo principi di buona fede e correttezza, con limitazione al singolo posto di lavoro delle modificazioni richieste a tutela del lavoratore persona disabile, ma deve rispondere dell'organizzazione aziendale e modularla anche e soprattutto per

rendere possibile l'attuazione di una politica inclusiva dei lavoratori disabili presenti in azienda.

In tal senso i contenuti della bozza di linee guida in circolazione sono condivisibili nella parte in cui sottolineano che in ordine alla natura dell'accomodamento ragionevole la fonte legislativa non dà indicazioni precise e che l'istituto deve includere sia le modifiche dell'ambiente fisico che degli strumenti di lavoro, sia modifiche del processo operativo, dell'orario e dell'organizzazione lavorativa.

Trattandosi di principi profondamente innovativi del nostro assetto ordinamentale gli stessi avrebbero dovuto trovare fonte nella legge e non in norme di indirizzo e coordinamento o come raccomandazione o atti di impulso.

Mi fermo qui, ma si potrebbe continuare con altri rilievi.

ooo

Per concludere voglio dire che gli aspetti evidenziati in questa relazione e nelle altre che mi hanno preceduto e mi succederanno sono punti su cui dovremmo aprire un confronto a partire dalla Conferenza Nazionale sulla Disabilità che è annunciata per il prossimo autunno.

Noi dobbiamo essere animati dalla convinzione che le soluzioni migliori delle questioni che lo sviluppo delle comunità organizzate pongono trovano

fondamento nel confronto delle idee. Un confronto che non è solo manifestazione delle proprie posizioni ed ascolto di quelle degli altri ma deve fondarsi sulla accettazione del principio di confutazione. Noi dobbiamo creare le premesse per discutere, per portare avanti le nostre idee accettando che gli altri ne possano portare di migliori e viceversa.

In tale ottica noi dobbiamo essere pronti ad accettare ogni sfida, perché siamo convinti che l'unica guerra che si perde è quella che non si combatte e noi vogliamo combattere ogni battaglia a difesa dei disabili e dei più deboli.

Grazie e buon lavoro!

Avv. Domenico Sabia